

## SYKEFRAVÆR I PRIVAT SEKTOR

NY INNSIKT OM SYKEFRAVÆR I BEDRIFTS-NORGE,  
MED FOKUS PÅ SMB-BEDRIFTER OG KORTIDSSYKEFRAVÆR



**JULI 2018**

## KORT OM RAPPORTEN

Denne rapporten er skrevet av NyAnalyse AS på oppdrag fra Bedriftsforbundet. Bakgrunnen var et ønske fra Bedriftsforbundet om å fremskaffe ny innsikt om kostnadene ved korttidssykefravær for det private næringsliv og deres medlemsbedrifter, samt bedriftenes erfaringer med dagens sykefraværsordning og deres vurdering av hvordan den bør endres.

Med utgangspunkt i spørreundersøkelsen anslår rapporten også samfunnsøkonomiske kostnader av sykefravær.

NyAnalyse er et uavhengig rådgivnings- og utredningselskap med spisskompetanse innen samfunnsøkonomisk analyse, næringspolitikk samt arbeidslivspolitik. Funn og konklusjoner i denne utredningen representerer NyAnalyse sine egne faglige vurderinger.

# HOVEDFUNN

## KOSTNADER VED SYKEFRAVÆR

### Flertallet oppgir at det korteste sykefraværet gir størst produksjonstap for bedriften

- Over halvparten (52 prosent) svarer at korttidssykefravær med varighet på 1-3 dager gir det største produksjonstapet for bedriften, etterfulgt av fravær mellom 4 og 16 dager.

### Produksjonstap og ekstra arbeidsbelastning for andre ansatte oppleves som særlig kostbart ved sykefravær

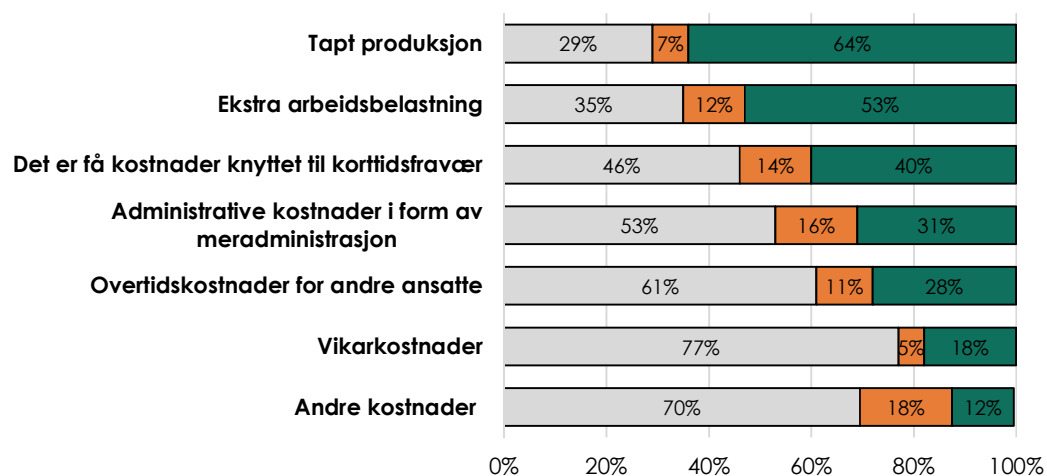
- Nær 4 av 10 (37 prosent) av bedriftene oppgir at tappt produksjon har størst effekt på kostnaden knyttet til sykefravær. 64 prosent av bedriftene melder at tappt produksjon har fra moderat til størst effekt på sykefraværskostnadene. Dette tyder på at korttidssykefravær i stor grad resulterer i et produksjonstap i de spurte bedriftene.
- Nesten halvparten (49 prosent) av bedriftene oppgir at ekstra arbeidsbelastning for andre ansatte har moderat, stor eller størst effekt på kostnadene ved korttidssykefravær. Samtidig oppgir et klart flertall at overtidskostnader er en liten del av kostnadene med sykdomsfravær. Dette kan indikere at arbeidspresset på øvrige ansatte øker, ved at de må gjennomføre både sine egne og den sykes arbeidsoppgaver innen fastsatt arbeidstid.
- Vikarkostnader, meradministrasjonskostnader og overtidskostnader til andre ansatte blir oppgitt å ha mindre effekt på kostnadene forbundet med korttidssykefravær.

### Utbredelse og rapportering av korttidssykefravær

- Over halvparten (55 prosent) av bedriftene oppgir at gjennomsnittslengden på sykefraværet i bedriften er korttidsfravær med varighet på 1-2 dager, mens om lag en tredjedel (32 prosent) oppgir at gjennomsnittslengden på fraværet er 3-5 dager.
- En relativt stor andel av bedriftene oppgir at korttidssykefraværet i liten grad rapporteres. To av ti anslår at mellom null og 20 prosent av sykefraværet meldes eller registreres.

## DE STØRSTE DIREKTE OG INDIREKTE KOSTNADENE VED KORTTIDSSYKEFRAVÆR (RANGER FRA 1-7)

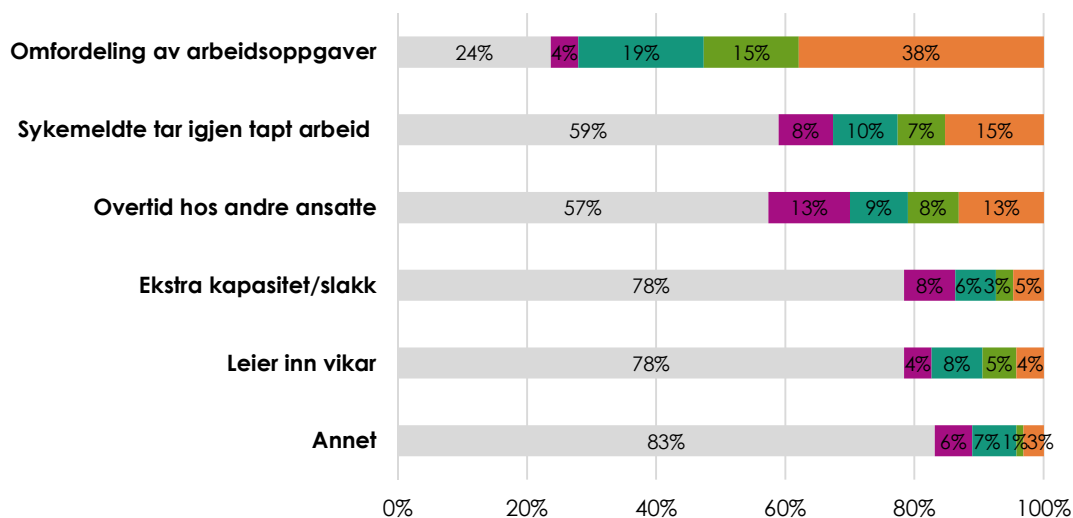
□ 1: Minst effekt - 3: Noe effekt ■ Verken stor eller liten effekt ■ 5: Moderat effekt - 7: Størst effekt



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## HÅNDTERINGER AV ARBEIDSOPPGAVER TIL KORTTIDSSYKE ANSATTE (SYKEFRAVÆR DE FØRSTE 16 DAGER)

■ 0-20 %: Aldri eller svært sjelden ■ 21-40 % ■ 41-60 % ■ 61-80 % ■ 81-100 %: Alltid eller svært ofte

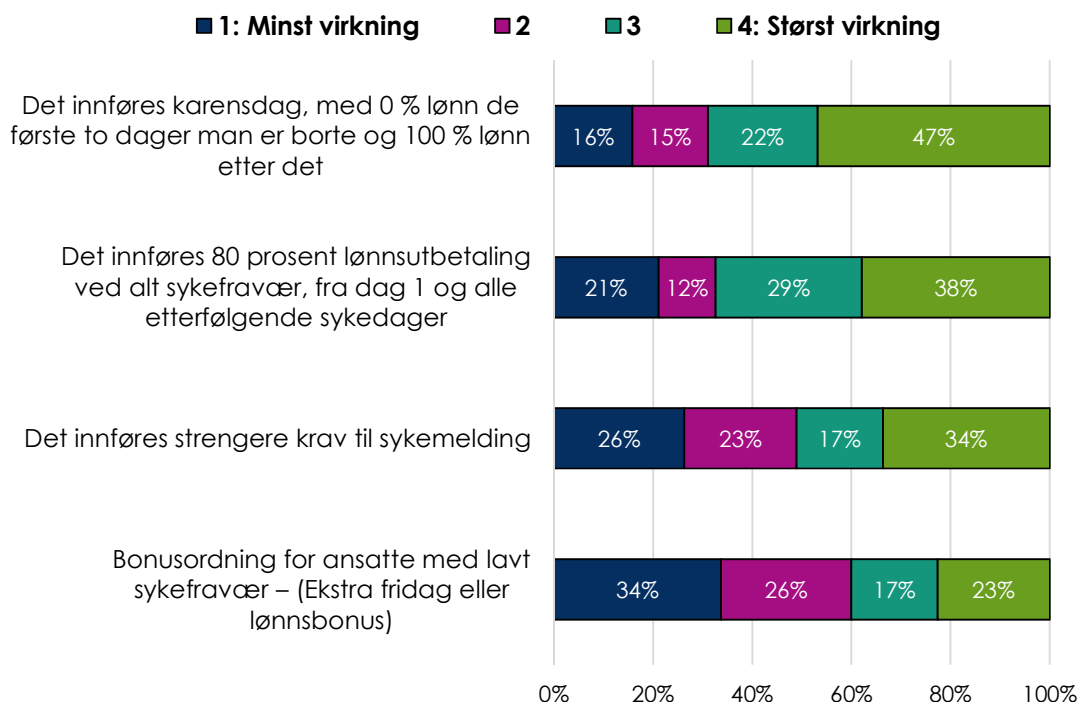


Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## TILTAK FOR Å REDUSERE KOSTNADER VED SYKEFRAVÆR

- Om lag halvparten (56 prosent) av bedriftene er overordnet sett positive til å dekke en del av langtidssykefraværet i bytte mot at de belastes en mindre del av kostnadene ved korttidssykefraværet.
- Bedriftene er mer delt med hensyn til *hvordan* sykefraværskostnadene skal fordeles mellom det offentlige og bedriften. Skal sykelønnsordningen legges om, gis det av to alternativer størst støtte til en innretning der bedriften dekker 100 prosent av lønnskostnadene de første fem dagene ved sykefravær og 10 prosent de etterfølgende fire månedene.
- 47 prosent av bedriftene mener at å innføre karensdag, med 0 prosent lønn de første to dagene en ansatt er borte og 100 prosent lønn etter det, vil ha mest virkning på sykefraværet.
- En annen innretning som har stor støtte er at lønnsutbetalingene reduseres til 80 prosent ved alt sykefravær fra og med første fraværskategori og alle etterfølgende sykedager. 38 prosent svarer at de tror dette tiltaket vil ha størst virkning og 29 prosent svarer at de tror et slikt tiltak vil ha stor effekt.

### TILTAK OVERFOR ANSATTE SOM SMB-BEDRIFTSLEDERE TROR VIL VÆRE MEST HENSIKTSMESSIG FOR Å REDUSERE SYKEFRAVÆRET I EGEN BEDRIFT (RANGER FRA 1 MED MINST VIRKNING TIL 4 FOR MEST VIRKNING)



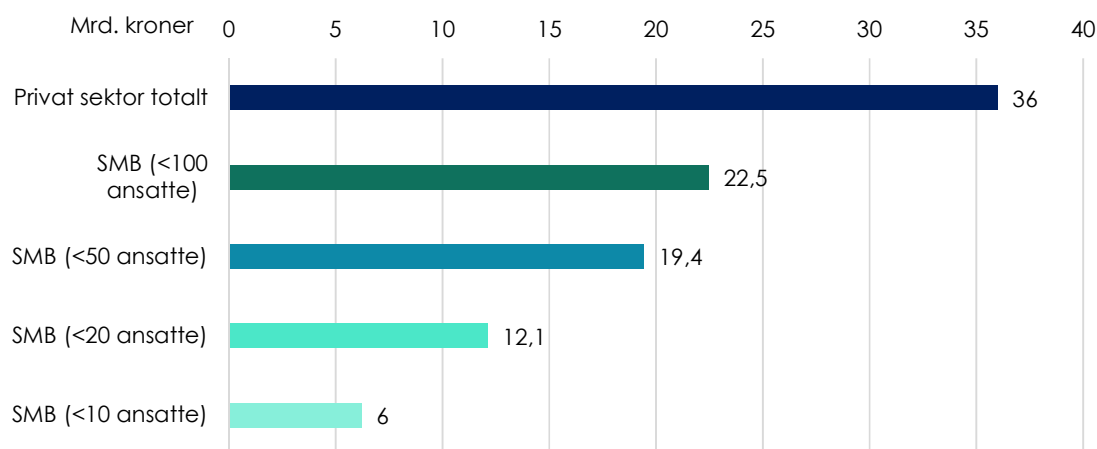
Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## MAKROKONSEKVENSER FOR NÆRINGSLIVET VED SYKEFRAVÆR

Ved hjelp av statistikk fra SSB og NAV samt resultater fra spørreundersøkelsen er tapte produksjon ved korttidssykefravær i form av tapte timeverk estimert. Resultatene er beregnet under antagelsen av at resultatene fra spørreundersøkelsen tegner et godt bilde av bedriftspopulasjonen i Norge.

- Antall tapte årsverk på grunn av sykefravær som dekkes av bedriftene utgjorde nær 54.000 i 2017. **Dette tilsvarer omtrent 36 milliarder kroner i totale kostnader for privat næringsliv.**
- **Kostnader ved sykefravær for bedrifter med opptil 100 ansatte utgjorde rett under 2/3 av næringslivets sykefraværskostnader (62,5 prosent), samlet sett om lag 22,5 milliarder kroner i 2017. SMB-bedrifter med opptil 50 ansatte hadde om lag 19,4 milliarder kroner i sykefraværskostnader, noe som utgjør over halvparten av de totale sykefraværskostnader for næringslivet.<sup>1</sup>**
- Kostnader ved sykefravær kan oppleves særlig belastende i små- og mellomstore bedrifter. Overskuddet per sysselsatt er i snitt lavere for SMB-bedrifter sammenliknet med i større bedrifter. Med en lavere fortjenestemargin er det mindre å gå på før uventede kostnader, som sykefravær, kan føre til lav fortjeneste eller underskudd.

### KOSTNAD VED SYKEFRAVÆR FOR PRIVAT NÆRINGSLIV FORDELT ETTER BEDRIFTSSTØRRELSE, ANTALL ANSATTE OG OMSETNING. MRD. KRONER



Kilde: NyAnalyse

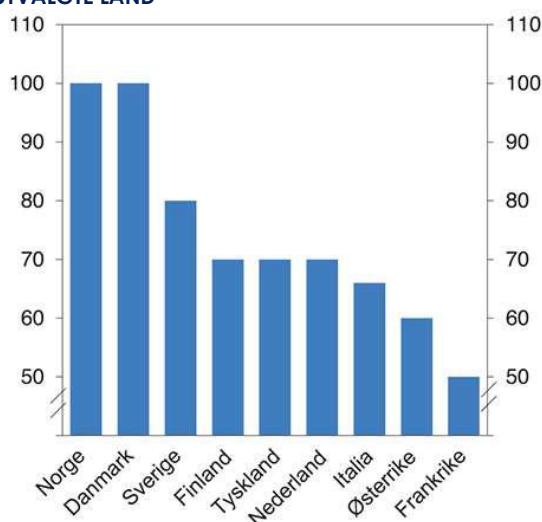
<sup>1</sup> NyAnalyse og DNB, 2018. I beregningene er det lagt til grunn at sysselsettingsandelen i små- og mellomstore bedrifter utgjør 62 prosent av det totale antall sysselsatte i privat næringsliv

# INNLEDNING

Norge har blitt evaluert til å ha verdens høyeste sykefravær.<sup>2</sup> I 4. kvartal 2017 var sykefraværet 6,5 prosent, omtrent på samme nivå som de siste fire årene. Av dette utgjorde egenmeldt sykefravær 0,97 prosent, mens legemeldt utgjorde 5,49 prosent.<sup>3</sup>

Norge skiller seg også ut ved å ha verdens mest generøse sykelønn, hvor det er full lønn under sykdom.<sup>4</sup> Sykefravær utgjør en direkte kostnad for bedriften, både i form av løpende lønnsrelaterte utgifter til den sykemeldte og i form av et eventuelt produksjonstap som følge av at bedriften ikke kan dra nytte av den sykemeldte arbeidskraften i produksjonen. Videre påløper potensielle tilleggskostnader som meradministrasjonskostnader, vikarutgifter eller overtidskostnader til de andre ansatte i bedriften. Sykefravær kan også ha indirekte kostnader, for eksempel gjennom økt arbeidspress for øvrige ansatte.

**FIGUR 1: SYKELØNN, KOMPENSASJONSGRADER. UTVALGTE LAND**



Kilde: Perspektivmeldingen 2017

Denne rapporten fremviser og fortolker resultater fra en spørreundersøkelse om sykefravær i privat sektor. Bakgrunnen for undersøkelsen er et ønske fra Bedriftsforbundet om å øke kunnskapsgrunnlaget omkring sykefravær i bedrifts-Norge. Dette kan igjen bidra til å sikre at innretningen av sykelønnsordningen kan tuftes på sikker kunnskap om norske bedrifters erfaring, opplevelse og preferanser rundt både dagens ordning og alternative ordninger i tiden framover.

Rapporten er strukturert som følger. Resultatene fra den kvantitative spørreundersøkelsen presenteres i del 1, mens det i del 2 presenteres noen beregninger på hvilke økonomiske konsekvenser korttidssykefraværet har for det private næringsliv.

<sup>2</sup> Norge ble rangert med det høyeste sykefravær i rapporten Proba Analyse gjennomførte for Arbeids- og sosialdepartementet i 2014 (<http://proba.no/app/uploads/sites/4/rapport-2014-05-internasjonalsammenligning-av-sykefravaer-del-2-pds-pdf>). En gjennomgang Faktisk.no gjennomførte i mars 2018 fant at konklusjonen fremdeles holdt (<https://www.faktisk.no/faktasjekker/ejo/norge-har-verdens-hoyeste-sykefravaer>).

<sup>3</sup> SSB (2017): Sesong- og influensajustert sykefraværsprosenter, etter type sykefravær.

<sup>4</sup> I Danmark er ansvaret de offentlige stønadsordningene ved sykdom kommunalt. Arbeidsgivere kan gi et, normalt kortvarig, tillegg til de kommunale sykepengene utover arbeidsgiverperioden. Det fører til synkende sykelønn ved lengre fravær.

# DEL 1: SPØRREUNDERSØKELSE OM SYKEFRAVÆR I BEDRIFTS-NORGE

## Om spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen er utformet av NyAnalyse i dialog med Bedriftsforbundet og ble gjennomført i mai 2018. Bakgrunnen er et ønske fra Bedriftsforbundet om å fremskaffe ny og relevant kunnskap om sykefravær i norske bedrifter, med særlig fokus på korttidssykefravær. Formålet med spørreundersøkelsen er således å få dypere innsikt i bedriftens kostnader, håndteringsmekanismer samt hvilke faktorer som oppleves mest kostbare ved sykefravær. Videre er en del av formålet å få økt innsikt i hvilke tiltak bedriftene tror vil kunne ha en positiv effekt på sykefraværet eller redusere kostnadene tilknyttet dette.

Undersøkelsen ble sendt ut til et representativt utvalg medlemmer i Bedriftsforbundet. Det har kommet inn 210 komplette svar og 158 ufullstendige svar. Blant de komplette svarene var det 20 respondenter med null ansatte. Det antas at dette er enkeltmannsforetak som per lov ikke berammes av sykelønnsordningen, fordi eier ikke selv kan være ansatt. Svarene fra disse er dermed tatt ut. Denne oppsummeringen viser *kun* svarfordelingen til respondentene som har besvart alle spørsmålene og som har mer enn én ansatt (n=190). På grunn av noe utvalgsskjevhet tilrådes noe varsomhet med vidtrekkende slutninger. Resultatene bør derfor anses primært som indikativ for den øvrige populasjonen.

Første halvdel av spørreundersøkelsen omhandler kostnader knyttet til sykefravær i bedriften og utbredelse av sykefravær, mens tiltak for å redusere sykefraværet eller kostnader tilknyttet dette omhandles i undersøkelsens andre del.

### Boks 1. Definisjoner av sentrale begrep

Det mest brukte målet på sykefraværet er sykefraværsprosenten, som måler tapte dagsverk på grunn av egen sykdom i prosent av avtalte dagsverk.

En **sykefraværsdag** er en dag en normalt skulle vært på jobb, men ikke er det grunnet egen sykdom. Antall sykefraværsdager i et sykefraværstilfelle er likt antall kalenderdager innenfor statistikkperioden som sykefraværstilfellet gjelder, fratrukket lørdager, søndager og offisielle fridager som skjærtorsdag og 1. mai. For personer med aktiv sykemelding vil også de dager en er på jobb telle som sykefraværsdager.

**Sykefraværsandelen**, eller andel arbeidstakere med legemeldt sykefravær, defineres som  $(\text{antall sykemeldte arbeidstakere} / \text{antall arbeidstakere i alt}) * 100$

**Sykefraværsprosenten** måler tapte dagsverk på grunn av egen sykdom (sykefraværsdagsverk) i prosent av avtale dagsverk:

**Sykefraværsdagsverk**, definert som antall dagsverk som går tapt som følge av sykefravær, er sykefravær justert for stillingsandel og uføregrad.

Kilde: SSB



## Bransje

Nedenfor illustreres sammensetningen blant respondentene med hensyn til hovednæring. Figuren 2 viser at hoveddelen er bedrifter innen bygg og anlegg (18 pst), varehandel (17 pst) og industri (14 pst). Innen noen bransjer er svarprosenten særlig lav. På denne bakgrunn har det valgt å ikke skille respondentene etter næring, men presenterer resultatene samlet. Da formålet med undersøkelsen er å få dypere innsikt i hvilke faktorer ved korttidssykefraværet som oppleves særlig kostbart for bedriftene, samt hvilke tiltak de tror kan redusere disse, vurderes dette som hensiktsmessig.

**FIGUR 2: RESPONDENTER FORDELT ETTER HOVEDNÆRING**



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## Sykefravær

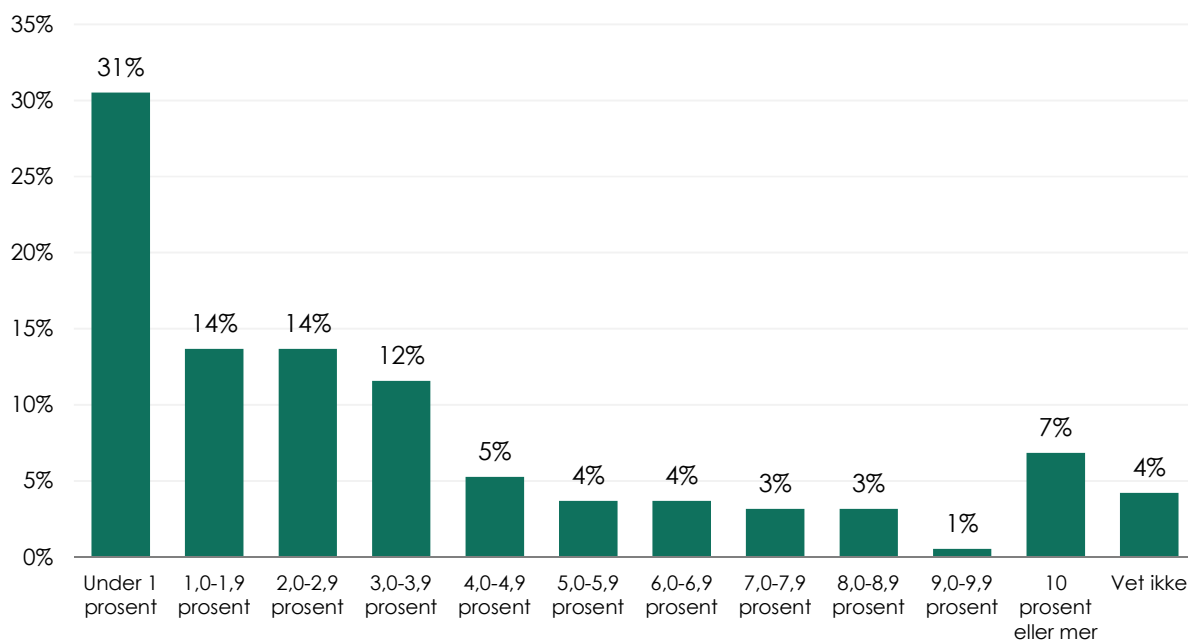
Svarene fra spørreundersøkelsen viser at sykefraværet er lavt i majoriteten av bedriftene, se Figur 3. Sykefraværet er under 1 prosent i 31 prosent av bedriftene, mens 14 prosent av bedriftene har sykefravær på henholdsvis 1-1,9 og 2,0-2,9 prosent. Imidlertid utgjorde sykefraværet 10 prosent eller mer i 7 prosent av bedriftene.

I gjennomsnitt har bedriftene i undersøkelsen sykefravær på om lag 3,1 prosent, mot ca. 5,8 prosent<sup>5</sup> for privat sektor. Sykefraværet i bedriftene i undersøkelsen er dermed i gjennomsnitt lavere enn for privat sektor generelt. En forklaring kan være at noen bedrifter i undersøkelsen har oppgitt lavere sykefravær enn det som rapporteres av NAV og SSB. Dette kan også skyldes en seleksjonseffekt, f.eks. at bedrifter med lavt sykefravær i større grad har besvart undersøkelsen. Hovedformålet med spørsmålet er imidlertid å

<sup>5</sup> SSB (2017): Sykefravær for arbeidstakere (i prosent av avtalte dagsverk) etter kjønn, næring og sektor. URL: <https://www.ssb.no/statbank/table/09040/tableViewLayout1/?rid=e7a52ec1-b262-4d4b-bd7a-a9865aba4fd1>

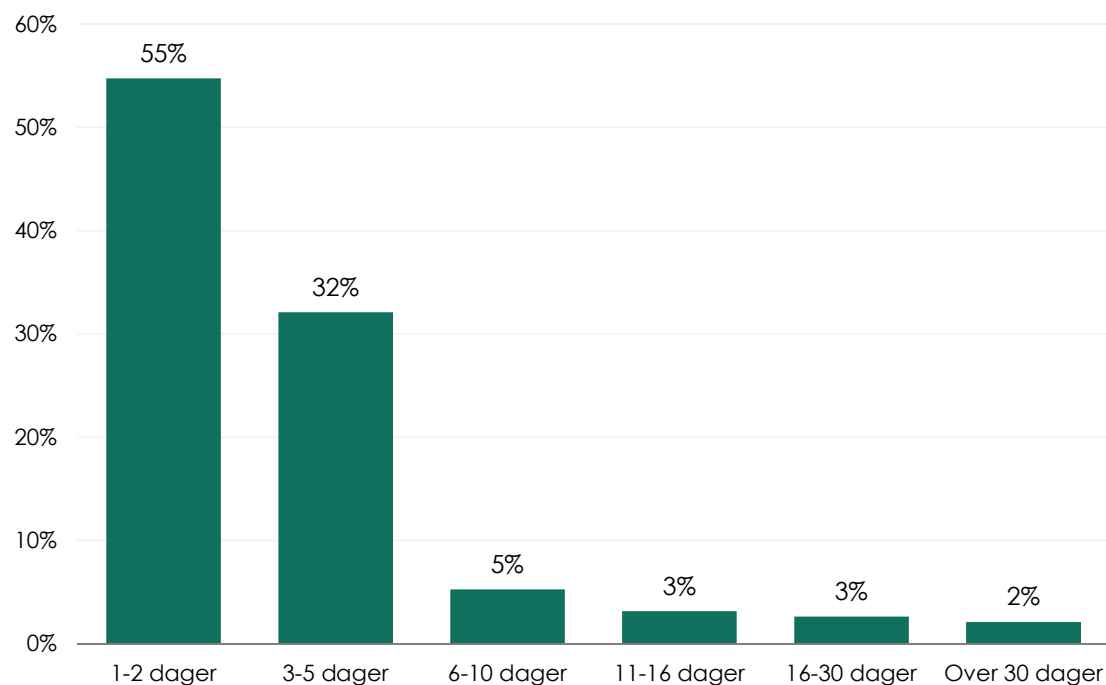
kontrollere for høyt eller lavt sykefravær blant bedriftene som utgjør respondentene i spørreundersøkelsen. Således er svarfordelingen mest sannsynlig tilfredsstillende.

**FIGUR 3: HVOR HØYT VAR SYKEFRAVÆRET I DIN BEDRIFT I 2017?**



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

**FIGUR 4: HVA ANSLÅR DU ER GJENNOMSNITTSLENGDEN PÅ SYKEFRAVÆRET (PER GANG) BLANT DINE ANSATTE?**

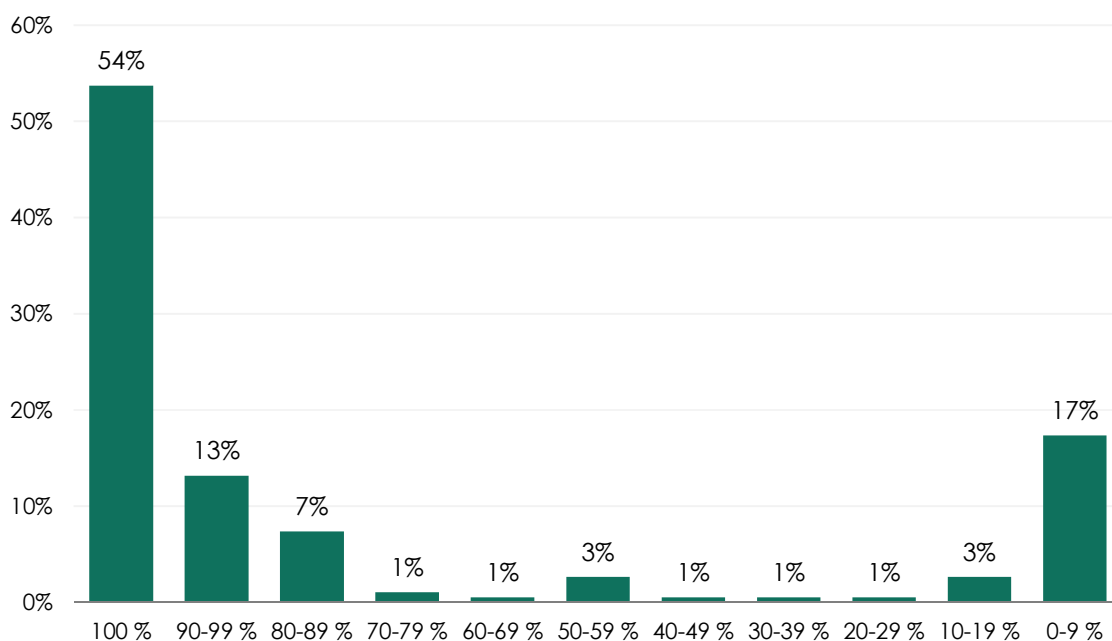


Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

Flertallet oppgir at korttidsfraværet er den vanligste formen for fravær i bedriften, slik figur 4 viser. Kun 5 prosent oppgir at sykefraværet i gjennomsnitt varer ut over perioden som arbeidsgiver dekker. Over halvparten av bedriftene (55 pst) oppgir at gjennomsnittslengden på sykefraværet er 1-2 dager per gang, mens om lag en tredjedel (32 pst) svarer at gjennomsnittslengden er 3-5 dager. Kun 2 prosent av de spurte bedriftene oppgir at gjennomsnittsfraværet er over 30 dager per gang. At noen bedrifter oppgir at gjennomsnittslengden er over 30 dager kan skyldes at dette er bedrifter med svært få ansatte. I så tilfelle vil langtidssykefravær blant en eller få ansatte slå ut i høy gjennomsnittslengde på sykefraværet.

Bedriftene oppgir at fravær i stor grad rapporteres, som vist i figur 5. Over halvparten av bedriftene (54 pst) anslår at 100 prosent av korttidssykefraværet rapporteres eller registreres i bedriften, mens 13 prosent av bedriftene anslår at 90-99 prosent av korttidssykefraværet registreres/rapporteres. Det er imidlertid også en relativt stor andel av bedriftene som oppgir at korttidssykefraværet i liten grad rapporteres. To av ti anslår at under 20 prosent av fraværet meldes eller registreres, mens 17 prosent finner at 0-9 prosent meldes eller registreres.

**Figur 5: I hvilken grad anslår du at korttidssykefraværet blir rapportert/registrert i din bedrift? (Gjelder alt fravær under 16 dager, både egenmeldt og sykemeldt av lege)**

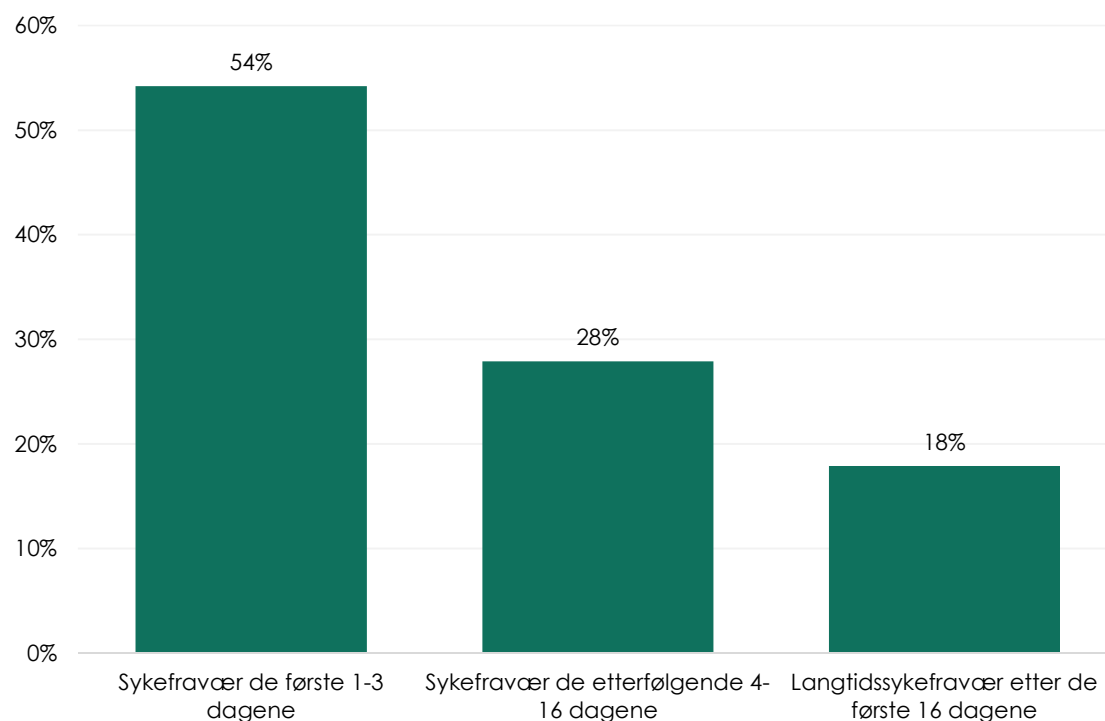


Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

Over halvparten (54 pst) av bedriftene oppgir at sykefraværet de første 1-3 dagene gir det største produksjonstapet for bedriften, mens 28 prosent svarer at produksjonstapet er høyest ved sykefravær de etterfølgende 4-16 dagene. Det synes dermed som at det aller korteste sykefraværet gir det høyeste produksjonstapet for bedriftene. Dette kan ha sammenheng med at et flertall av bedriftene i utvalget har få ansatte. Små bedrifter kan i mindre grad ha mulighet til å hente inn vikarer eller omfordele den sykes arbeidsoppgaver til andre ansatte på kort varsel. Dermed vil korttidsfravær kunne resultere i at bedriften må redusere produksjonen i større grad enn i større bedrifter.

Over halvparten (54 pst) av bedriftene oppgir at sykefraværet de første 1-3 dagene gir det største produksjonstapet for bedriften, mens 28 prosent svarer at produksjonstapet er høyest ved sykefravær de etterfølgende 4-16 dagene. Det synes dermed som at det aller korteste sykefraværet gir det høyeste produksjonstapet for bedriftene. Dette kan ha sammenheng med at et flertall av bedriftene i utvalget har få ansatte. Små bedrifter kan i mindre grad ha mulighet til å hente inn vikarer eller omfordele den sykes arbeidsoppgaver til andre ansatte på kort varsel. Dermed vil korttidsfravær kunne resultere i at bedriften må redusere produksjonen i større grad enn i større bedrifter.

**FIGUR 6: HVILKEN SYKEFRAVÆRSPERIODE GIR DET STØRSTE PRODUKSJONSTAPET FOR DIN BEDRIFT?**



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## KOSTNADER KNYTTET TIL KORTTIDSSYKEFRAVÆR

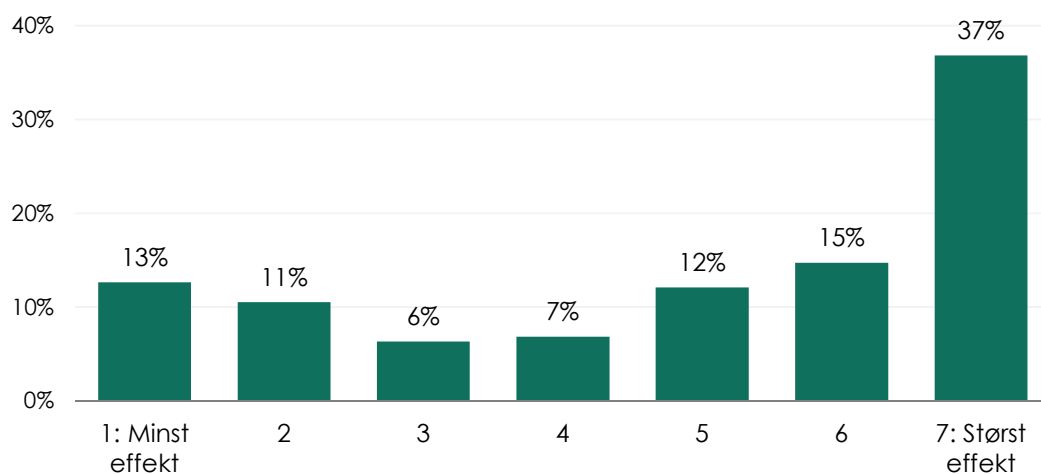
Sykefravær er både en direkte og indirekte kostnad for bedriften. Den direkte kostnaden består i at bedriften må dekke lønns- og pensjonskostnader samt arbeidsgiveravgift, uten at bedriften får noen motytelse i form av arbeidskraft. Sistnevnte kan føre til et produksjonstap som også er kostbart for bedriften. I tillegg kommer eventuelle indirekte kostnader i form av meradministrasjonsarbeid, vikarkostnader og overtid blant øvrige ansatte. Samlet utgjør disse kostnadene det realøkonomiske tapet for bedriften ved sykefravær. Sykefravær kan også ha andre kostnader som vanskeligere lar seg kvantifisere. For eksempel i form av økt arbeidspress for øvrige ansatte eller gjennom økt stress for den syke når han eller hun vender tilbake til arbeidet dersom arbeidet må innhentes. Etter 16 dager reduseres bedriftens kostnader noe, ettersom lønnsutbetalingene da dekkes av NAV.

For å få mer innsikt i hvilke faktorer som er mest kostbare for bedriften ved sykefravær hos de ansatte, har vi spurt bedriftene om hvilke faktorer som utgjør de største kostnadene ved korttidssykefravær. I spørreundersøkelsen ble bedriftene bedt om å rangere de største direkte og indirekte kostnadene knyttet til korttidssykefravær på en skala fra 1-7, der 1 er minst effekt og 7 er størst effekt.

### **Tapt produksjon**

Tapt produksjon oppgis av respondentene som å ha stor effekt på kostnaden knyttet til korttidssykefravær. 37 prosent av bedriftene oppgir at tapt produksjon har størst effekt på kostnaden knyttet til sykefravær. Samlet svarer 64 prosent av bedriftene at effekten av tapt produksjon på sykefraværskostnadene er i den øvre delen av skalaen (5-7). Dette tyder på at korttidssykefravær i stor grad resulterer i et produksjonstap i de spurte bedriftene.

**FIGUR 7: TAPT PRODUKSJON**



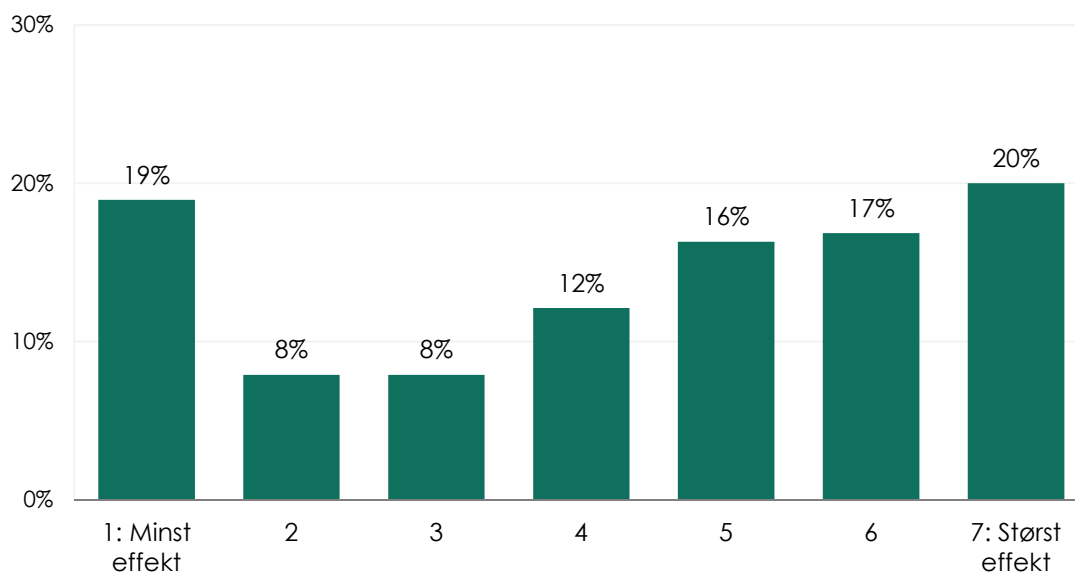
Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

### Ekstra arbeidsbelastning for andre ansatte

Ved korttidssykdom kan det være nødvendig at bedriften omfordeler den sykes arbeidsoppgaver. Dette kan gi de øvrige ansatte økt arbeidspress og en mer stressende arbeidshverdag, og slik bidra til et dårligere psykososialt miljø. På denne bakgrunn ble bedriften spurt om hvorvidt økt arbeidsbelastning utgjør en betydelig kostnad ved korttidsfravær.

Om lag halvparten (49 pst) av bedriftene oppgir at ekstra arbeidsbelastning for andre ansatte har moderat, stor eller størst effekt på kostnadene knyttet til sykefravær (kategori 5-7). Omtrent 40 prosent svarer at ekstra arbeidsbelastning har minst, litt eller liten effekt, mens 11 prosent oppgir at dette har hverken positiv eller negativ effekt på kostnadene. At halvparten oppgir at ekstra arbeidsbelastning er en klar kostnad ved sykefravær kan ha sammenheng med at et flertall av bedriftene har få ansatte. For større bedrifter kan situasjonen være en annen. I små bedrifter er det også relativt sjelden at det innhentes vikarer ved korttidssykdom samtidig som det ofte er mindre ledig kapasitet, slik at korttidsfravær på arbeidsplassen veltes over i økt arbeidsbelastning for øvrige ansatte.

FIGUR 8: EKSTRA ARBEIDSBELASTNING FOR ANDRE ANSATTE

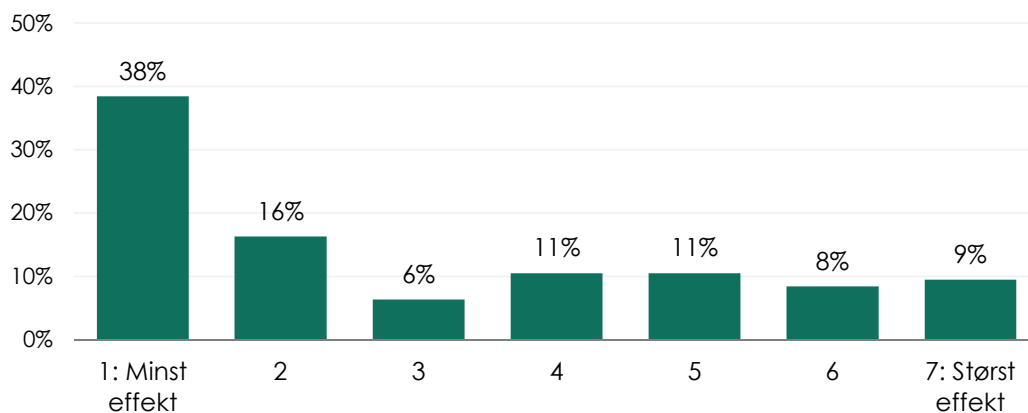


Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## Overtidskostnader for andre ansatte

En mulig strategi for å redusere produksjonstapet ved sykefravær, er å la øvrige ansatte arbeide lenger. På denne bakgrunn har er bedriftene spurt hvorvidt overtidskostnader utgjør en betydelig kostnad ved korttidssykefravær.

**FIGUR 9: HVA ER DE STØRSTE DIREKTE OG INDIREKTE KOSTNADENE KNYTTET TIL KORTTIDSFRAVÆR I DIN BEDRIFT? OVERTIDSKOSTNADER FOR ANDRE ANSATTE (RANGER FRA 1 TIL 7)**



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

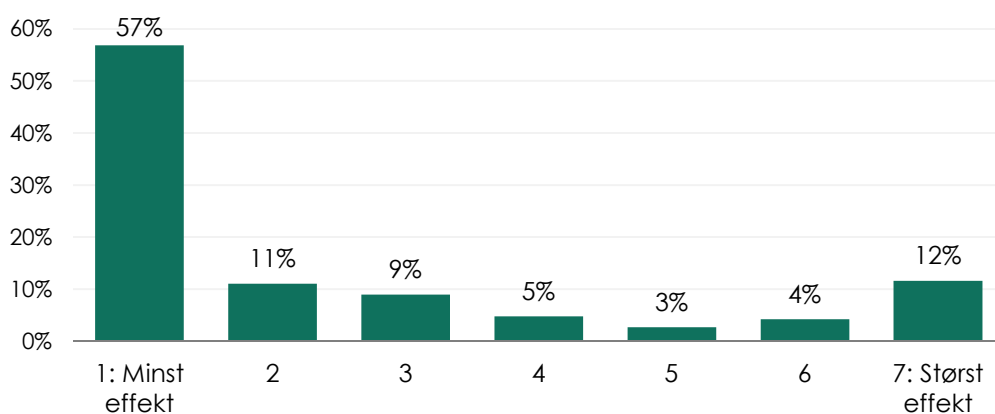
64 prosent av bedriftene oppgir at overtidskostnader for andre ansatte har minst til liten effekt (1-3) på de direkte og indirekte kostnadene forbundet med korttidssykefravær. 10 prosent svarer at vikarkostnader har verken positiv eller negativ effekt, mens 27 prosent oppgir at vikarkostnader har fra moderat til størst effekt (5-7) på kostnaden knyttet til korttidsfravær.

Dette kan indikere at øvrige ansatte er nødt til å gjennomføre den sykes, i tillegg til sine egne, arbeidsoppgaver innen fastsatt arbeidstid. En annen mulig forklaring er at andre ansatte i liten grad blir bedt om å gjøre den sykes arbeidsoppgaver, slik at arbeidsoppgavene enten ikke blir gjort eller må gjøres av den enkelte når han vender tilbake til jobb. I lys av forrige spørsmål, der et klart flertall svarte at ekstra arbeidsbelastning for andre ansatte er en betydelig kostnad ved korttidssykefravær, er dog den første forklaringen noe mer trolig.

## Vikarkostnader

77 prosent av bedriftene svarer at vikarkostnader har minst til liten effekt på kostnadene knyttet til sykefravær (dvs. 1-3 på skalaen). 19 prosent oppgir at vikarkostnadene har moderat, stor eller størst effekt på kostnadene knyttet til sykefravær. Resultatene indikerer dermed at vikarer i liten grad blir hentet inn ved korttidssykefravær blant de ansatte i flertallet av de spurte bedriftene. En mulig forklaring på dette er, som tidligere nevnt, at et flertall av bedriftene i utvalget er små, og at små bedrifter i mindre grad innhenter vikarer ved korttidsfravær. En annen mulig forklaring er at det kan eksistere bransjeforskjeller knyttet til hvorvidt det er vanlig å hente inn vikarer ved korttidssykdom.

**FIGUR 10: VIKARKOSTNADER**



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet



## Samlet vurdering av kostnader

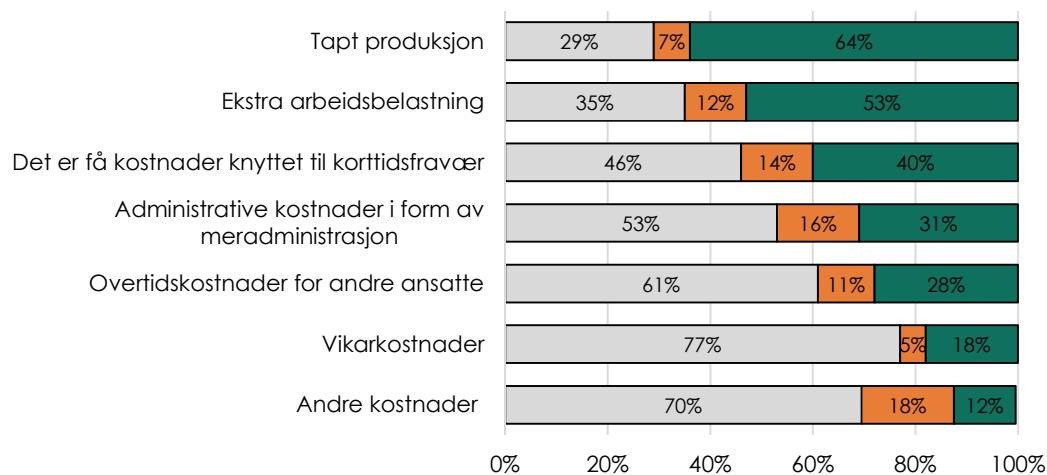
Figur 11 sammenfatter svarene for alle svaralternativene beskrevet på de forrige sidene, samt viser svarfordelingen for administrative kostnader og andre kostnader.

«Andre kostnader» oppgis som å ha liten effekt på kostnadene knyttet til korttidsfravær. 70 prosent av respondentene oppgir at disse har minst, noe eller liten effekt. Kun 13 prosent oppgir at andre faktorer har moderat til størst effekt på bedriftens kostnader ved korttidssykefravær. Dette kan tyde på at kostnadsfaktorene kartlagt i undersøkelsen har større effekt på bedriftens kostnader ved korttidssykefravær enn øvrige kostnader.

7 prosent av respondentene oppgir at administrative kostnader utgjør den største kostnaden knyttet til korttidssykefravær. Majoriteten av bedriftslederne oppgir at høyere administrative kostnader er av liten betydning for de samlede korttidssykefraværskostnadene (29 prosent).

**FIGUR 11: HVA ER DE STØRSTE DIREKTE OG INDIREKTE KOSTNADENE VED KORTTIDSSYKEFRAVÆR? (RANGER FRA 1-7)**

□ 1: Minst effekt - 3: Noe effekt ■ Verken stor eller liten effekt ■ 5: Moderat effekt - 7: Størst effekt



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## STRATEGIER FOR Å HÅNDTERE KORTTIDSSYKEFRAVÆR

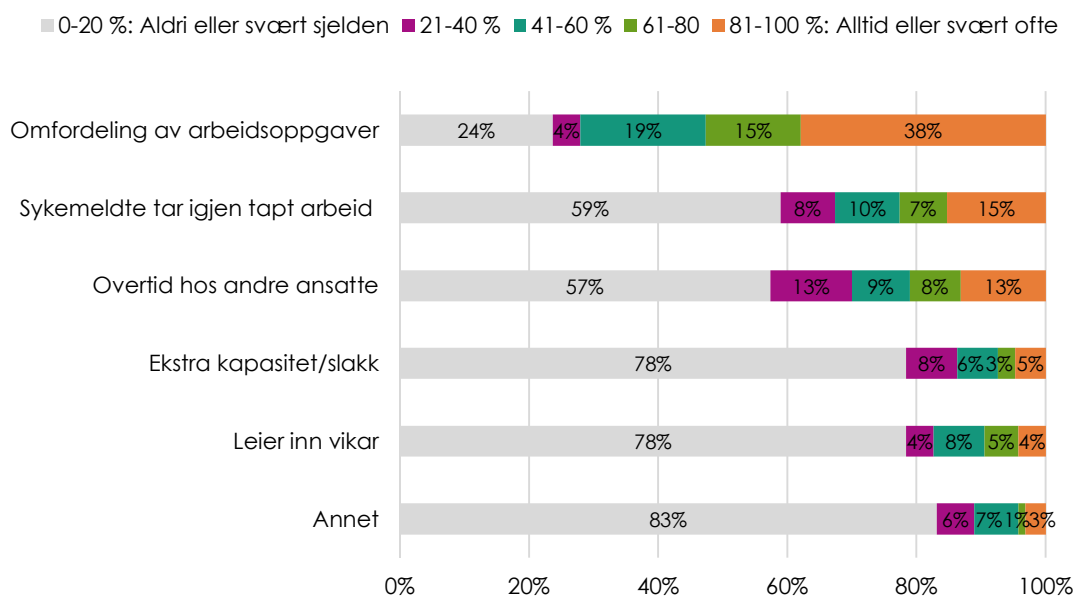
Det er trolig at bedriftene har ulike strategier for å håndtere korttidssykefravær. For eksempel vil det i mange tilfeller være nødvendig å iverksette tiltak for å håndtere de forefallende arbeidsoppgavene til den syke eller for å minimere et eventuelt produksjonstap ved sykefravær.

I dette spørsmålet ble respondentene derfor bedt om å gjøre rede for i hvilken grad og hvordan arbeidsoppgavene som den korttidssyke har ansvar for blir dekket av andre. Bedriftene besvarte spørsmålene på en skala fra 0-100 %, der 0-20 % er aldri eller svært sjelden og 80-100 % er alltid eller svært ofte.

Omfordeling av arbeidsoppgaver er alternativet som benyttes mest utstrakt av bedriftene ved korttidssykdom. 38 prosent av bedriftene svarer at omfordeling av arbeidsoppgaver benyttes svært ofte eller alltid ved korttidssykdom og 15 prosent svarer at dette alternativet benyttes i 61-80 prosent av sykdomstilfellene.

På tross av at omtrent halvparten av bedriftene ofte omfordeler arbeidsoppgavene til den korttidssyke, er det få som oppgir at overtid hos andre ansatte benyttes for å dekke arbeidsoppgavene til den syke. Hele 57 prosent av bedriftene svarer at korttidssykdom aldri eller svært sjelden medfører overtid for de øvrige ansatte. Dette kan indikere at korttidssykdom gir økt arbeidsmengde for de andre ansatte, ved at de da er nødt til å ta over den sykes arbeidsoppgaver, uten at dette gir utslag i overtid.

**FIGUR 12: I HVILKET OMFANG BENYTTES DIN BEDRIFT FØLGENDE ALTERNATIVER FOR Å HÅNDTERE ARBEIDSOPPGAVER TIL KORTTIDSSYKE ANSATTE (SYKEFRAVÆR DE FØRSTE 16 DAGER)?**



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

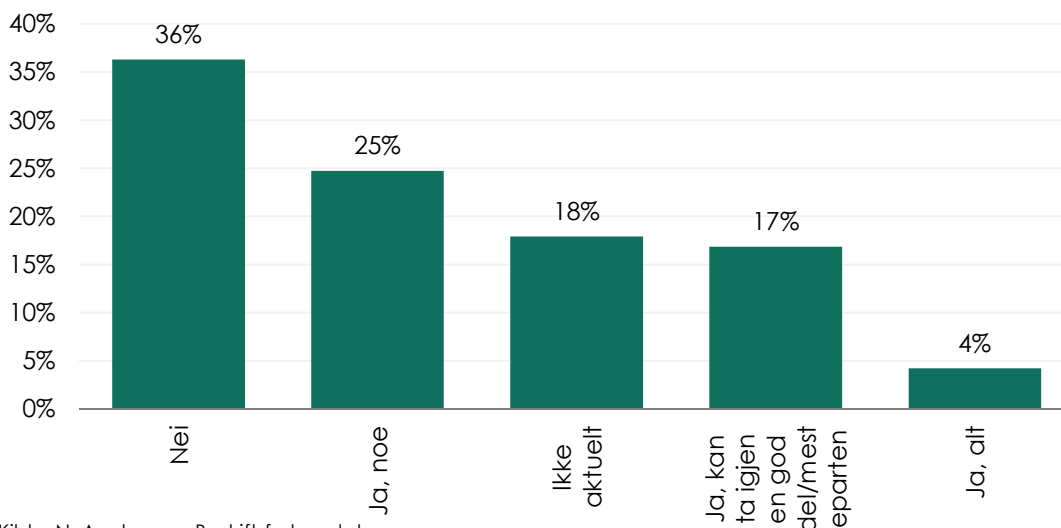
Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at den sykemeldte i liten grad tar igjen tapt arbeid. 59 prosent av respondentene svarer at den sykemeldte aldri eller svært sjelden tar igjen tapt arbeid, mens kun 15 prosent svarer at den sykemeldte tar igjen det tapte arbeidet svært ofte eller alltid. Dette indikerer dermed at sykemeldte i liten grad innhenter arbeidet når han eller hun vender tilbake til jobb.

Innhenting av vikar, ekstra kapasitet eller andre strategier benyttes i liten grad. 78 prosent av bedriftene svarer at de aldri eller svært sjelden innhenter vikar eller har slakk i bedriften ved korttidssykdom.

### MULIGHET TIL Å TA IGJEN TAPT ARBEID FORBUNDET MED SYKEFRAVÆR

Majoriteten av respondentene (36 pst) oppgir at ansatte etter korttidssykefravær ikke har mulighet til å ta igjen den tapte tiden ved å utføre mer enn det vedkommende normalt gjør. Om lag en fjerdedel svarer at den ansatte har mulighet til å ta igjen noe av den tapte tiden. Det er kun 4 prosent som svarer at den ansatte har mulighet til å ta igjen alt.

**FIGUR 13: NÅR EN PERSON KOMMER TILBAKE PÅ JOBB ETTER ET KORTTIDSSYKEFRAVÆR (OPP TIL 16 DAGER), VIL HAN/HUN DA SELV KUNNE TA IGJEN DEN TAPTE TIDEN ETTER EN STUND VED Å UTFØRE MER ENN DET VEDKOMMENDE NORMALT GJØR?**



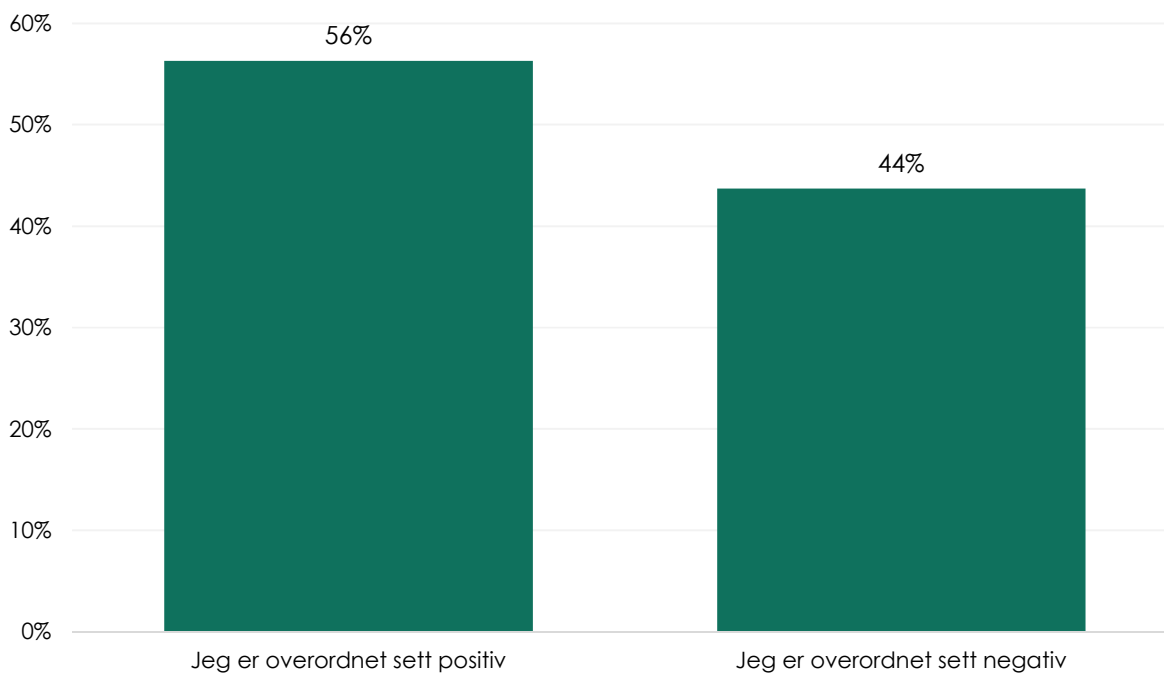
Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## TILTAK FOR Å REDUSERE SYKEFRAVÆR OG KOSTNADENE KNYTTET TIL SYKEFRAVÆR

Bedriftene er spurt om hvilke tiltak de tror kan bidra til å redusere sykefraværet og kostnadene tilknyttet dette. Hensikten er å få dypere innsikt i hvilke innretninger av sykefraværsordningen som anses hensiktsmessig av bedriftene.

I samfunnsdebatten har noen argumentert for en omlegging av sykefraværsreglene som innebærer at bedriften bærer en mindre del av lønnskostnadene ved korttidssykefraværet, mot å måtte betale en del av langtidssykefraværet. Over halvparten (56 pst.) av bedriftene er overordnet sett positive til en slik omlegging av sykefraværsreglene. 44 prosent svarer at de overordnet sett er negative til et slikt tiltak.

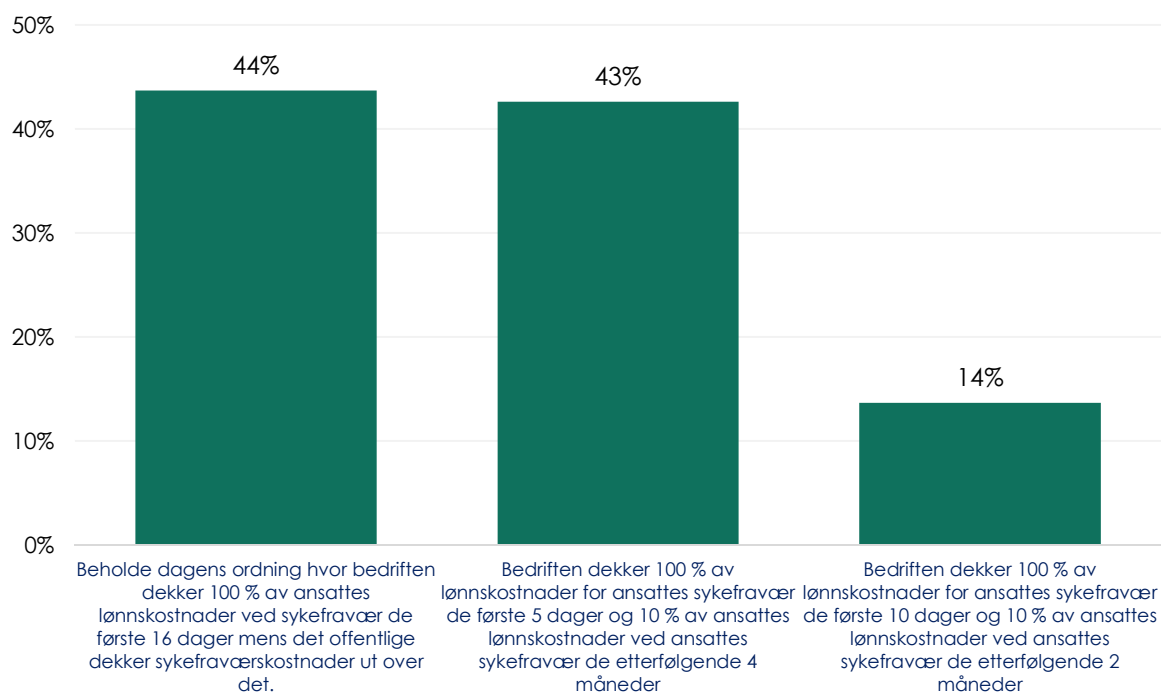
**FIGUR 14: I SAMFUNNSDEBATTEN HAR DET BLITT FORESLÅTT EN OMLEGGING AV SYKEFRAVÆRSREGLENE VED AT BEDRIFTER SKAL BÆRE EN MINDRE DEL AV LØNNKOSTNADENE VED KORTIDSSYKEFRAVÆRET, MOT Å MÅTTE BETALE EN DEL AV LANGTIDSSYKEFRAVÆRET. HVORDAN STILLER DU DEG TIL EN SLIK OMLEGGING (FORUTSATT AT BEDRIFTENS KOSTNADSBYRDE FOR LANGTIDSSYKEFRAVÆR INNRETTES MODERAT)?**



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

Bedriftene er mer delt med hensyn til *hvordan* kostnadene ved sykefravær skal fordeles mellom bedriften og det offentlige. 43 prosent av bedriftene er mest positive til en ordning der bedriften dekker 100 prosent av lønnskostnadene for de ansattes sykefravær de første fem dagene og 10 prosent av de ansattes lønnskostnader ved sykefravær de etterfølgende fire månedene. Et knapt flertall (44 pst) er mest positive til å beholde dagens ordning, hvor bedriften dekker 100 prosent av ansattes lønnskostnader ved sykefraværet de første 16 dagene, mens det offentlige dekker sykefraværskostnadene utover dette. Det er lavest oppslutning rundt en ordning der bedriften dekker 100 prosent av lønnskostnadene for ansattes sykefravær de første 10 dagene og 10 % av ansattes lønnskostnader ved ansattes sykefravær de etterfølgende to månedene.

**FIGUR 15: HVILKEN AV DE FØLGENDE FORDELINGSMODELLER AV KOSTNADER VED SYKEFRAVÆR FORETREKKER DU?**



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## TILTAK FOR Å REDUSERE SYKEFRAVÆRET

I denne delen av spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å rangere ulike tiltak (fra 1 til 4) som er blitt foreslått i samfunnsdebatten som mulige tiltak som kan bidra til å redusere sykefraværet. Hensikten ved spørsmålet er å få dypere innsikt i hvilke tiltak bedriftene anser som gode og som vil ha størst effekt på sykefraværet.

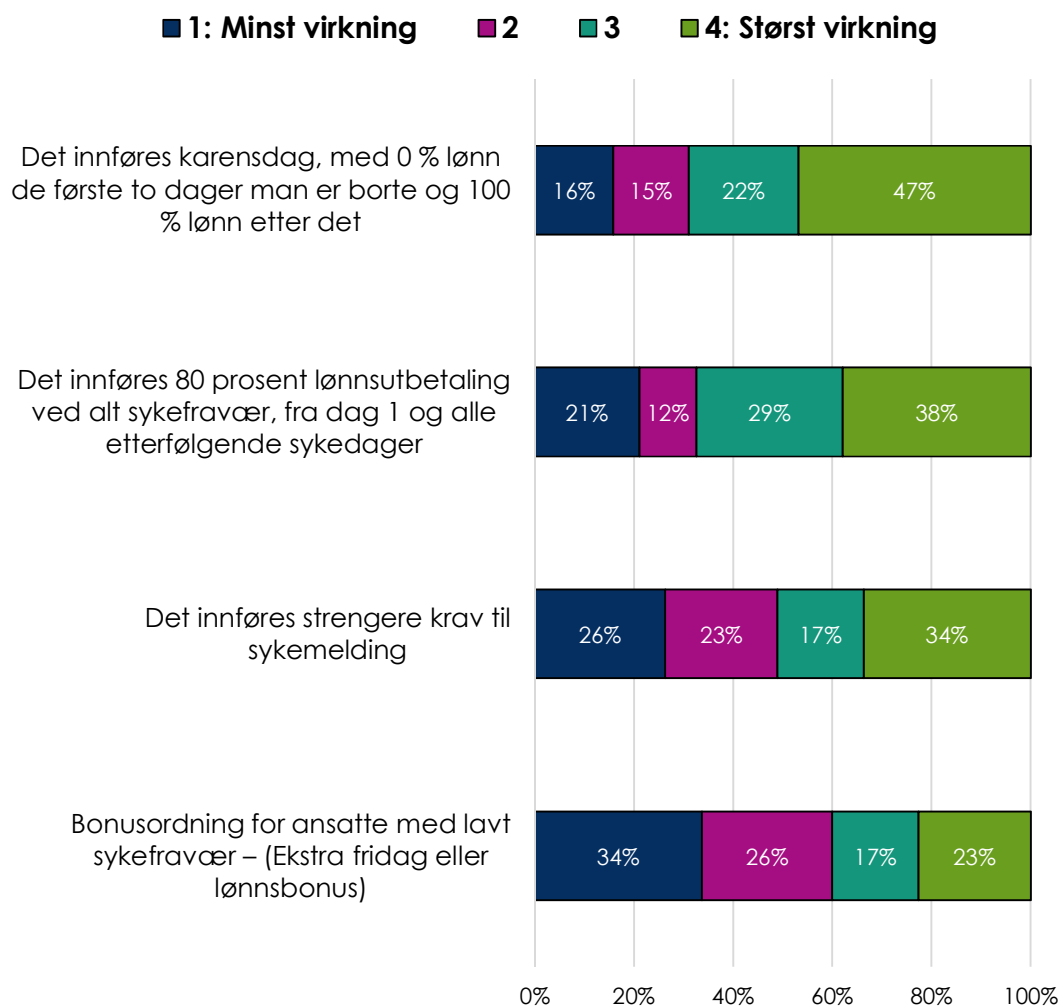
Bedriftene er positive til å innføre karensdag, med 0 prosent lønn de første to dagene en er borte og 100 prosent lønn etter det. Hele 47 prosent svarer at et slikt tiltak vil ha størst virkning og 22 prosent svarer at de tror at å innføre karensdag vil ha stor effekt på sykefraværet.

Det er også høy oppslutning rundt et tiltak der lønnsutbetalingene reduseres til 80 prosent ved alt sykefravær fra og med første fraværsdag og alle etterfølgende sykedager. 38 prosent svarer at de tror dette tiltaket vil ha størst virkning og 29 prosent svarer at de tror et slikt tiltak vil ha stor effekt.

Bedriftene er delt i hvorvidt strengere krav til sykemelding vil ha en effekt på sykefraværet: Om lag en tredjedel av bedriftene tror at å innføre strengere krav til sykemelding vil ha størst positiv effekt på sykefraværet. Samtidig oppgir en fjerdedel (26 pst) at de tror at et slikt tiltak vil ha minst virkning og 23 prosent tror at strengere sykemeldingskrav vil ha liten effekt på sykefraværet.

Lavest oppslutning er det rundt en bonusordning, der ansatte med lavt sykefravær får en ekstra fridag eller lønnsbonus. 60 prosent av bedriftene svarer på den nedre delen av skalaen (1 og 2). Dette er et tiltak som, isolert sett, vil bidra til å øke bedriftens kostnader gjennom bonusutbetalinger. Kostnaden ved bonusordningen må dermed veies opp mot en eventuell gevinst av at bonusordningen bidrar til lavere sykefravær i bedriften. At et flertall av bedriftene er negative til en slik ordning kan for eksempel tyde på at de tror et slikt tiltak vil ha en mindre effekt på sykefraværet enn tilleggs-kostnaden ved ordningen.

**FIGUR 16: HVILKE AV FØLGENDE TILTAK OVERFOR ANSATTE TROR DU VIL VÆRE MEST HENSIKTSMESSIG FOR Å REDUSERE SYKEFRAVÆRET I DIN BEDRIFT (RANGER FRA 1 MED MINST VIRKNING TIL 4 FOR MEST VIRKNING)**



Kilde: NyAnalyse og Bedriftsforbundet

## DEL 2: KONSEKVENSER FOR NÆRINGSLIVET VED SYKEFRAVÆR

I denne delen av rapporten analyseres kostnader ved sykefravær for næringslivet samlet sett, og for små- og mellomstore bedrifter (SMB) avgrenset. Øvre grense for SMB er definert som bedrifter med færre enn 100 ansatte og med mindre enn 100 mill. kroner i omsetning.

Hensikten er å få økt innsikt i hvilke konsekvenser korttidssykefraværet har for det private næringslivet på en mer generell basis. Beregningene tar utgangspunkt i resultater fra spørreundersøkelsen, gjennomsnittlige kostnadstall, sysselsettingsstatistikk og annen strukturstatistikk fra SSB og NAV. Gitt antagelsen om at resultatene fra spørreundersøkelsen tegner et representativt bilde av bedriftspopulasjonen i Norge, kan vi anslå tappt produksjon ved korttidssykefravær i form av tapte timeverk.

Dette omregnes så i form av lønnskostnader (fulle kostnader) for å reflektere bedriftens kostnader ved sykefravær. Det er verdt å nevne her at vi ikke har sett på kostnader forbundet med tappt omsetning på grunn av redusert arbeidskraft eller andre indirekte kostnader, noe spørreundersøkelsen avdekker at er relevant for mange bedrifter. En stor andel av respondentene (64 pst) svarer at virkningen av korttidssykefravær er betydelig med hensyn til tappt produksjon, etterfulgt av økt arbeidsbelastning for de andre ansatte (53 pst). Dette er virkninger som i mindre grad lar seg tallfeste, men som likevel kan utgjøre en betydelig kostnad for bedriften ved mange sykefravær.

### «Top-down»-metodikk

Analysen benytter en «top-down»-metodikk for å anslå samlede kostnader for næringslivet. I tilsvarende studier fra inn- og utland beregnes bedriftsøkonomiske kostnader ved sykefravær på to måter: (1) kostnader i form av lønnsutgifter + overhead, eller (2) kostnader i form av tappt produksjon (evt. tappt salg/inntekt). Kostnader i form av lønnsutgifter ved sykefravær gir et godt bilde av bedriftens lønnsutgifter under sykefraværsperioden, men sier veldig lite om andre kostnader som tapte inntekter pga. manglende salgsaktivitet, produksjon, eller utsatte prosjekter mv. Den andre fremgangsmåten fanger inn dette til en viss grad, men er ofte basert på et estimat og kan lede til at man overestimerer de reelle kostnadene når tallene aggregeres uten omtanke for sammensetningseffekter langs næringsdimensjonen.

Det er her derfor valgt å benytte metode 1, noe som også er i tråd med andre tilsvarende norske studier om sykefravær (Sintef mv.). Dette gjøres ved hjelp av gjennomsnittlig årslønn fordelt etter næring, pluss en oppjusteringsfaktor som fanger inn overhead. Det er verdt å nevne her at våre estimater er et nedre konservativt anslag, og at det overordnede kostnadsbilde kan være betydelig høyere rent økonomisk, men også langs andre ikke kvantifiserbare komponenter som tapte relasjoner, muligheter, idétilfang, læring og kunnskapsproduksjon.

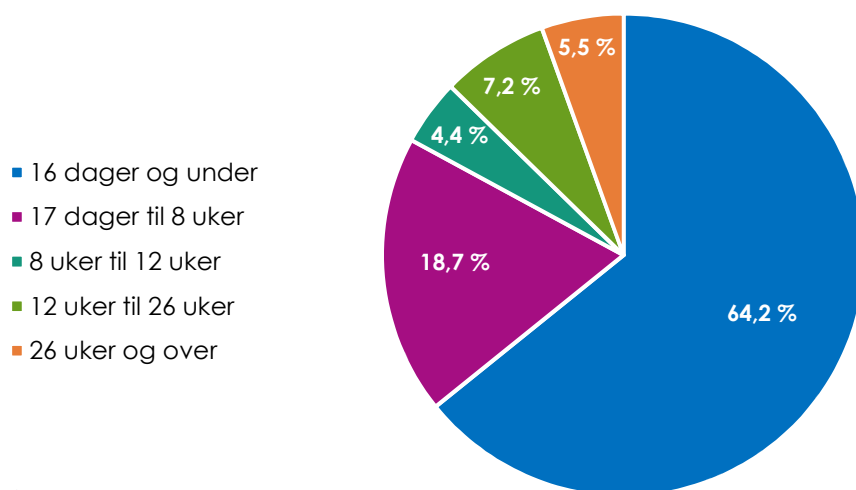


## SAMLET KOSTNAD FOR PRIVAT NÆRINGS LIV

I det følgende har vi tatt utgangspunkt i sysselsetting, sykefravær og andre relevante størrelser i 2017. Vi ser på året som har vært for næringslivet og beregner et kostnadsanslag for samlet sykefravær.

Ifølge SSB var hele 1,79 millioner personer sysselsatt i privat sektor. Disse bidrar i gjennomsnitt med 1430 timeverk hver (justert for deltid). Dette gir samlet sett 2,56 milliarder avtalte timeverk. Videre viser statistikk fra SSB at 6,4 prosent av disse timeverkene gikk tapt på grunn av sykefravær. Dette tilsvarer 163 millioner timeverk eller tilsvarende 84.000 årsverk (1950 timer per årsverk).

**FIGUR 17: GJENNOMSNTLIG VARIGHET AV PÅBEGYNTE SYKEFRAVÆRSTILFELLER I 1. KVARTAL 2017. ANDEL**



Kilde: NAV

Dagens sykelønnsordning legger opp til at arbeidsgiver dekker inntekten til arbeidstaker de 16 første dagene av sykefraværet. Det er derfor lagt til grunn med bakgrunn i statistikk fra NAV at 64 prosent av det påbegynte sykefraværet varte i 16 dager eller mindre (figur 17). Ved å benytte denne tilleggsopplysningen, finner man at bedrifts-Norge hadde utgifter knyttet til 53.700 årsverk på grunn av sykefravær.<sup>6</sup>

Det er deretter regnet hva dette tilsvarer i form av årlige utgifter ved hjelp av gjennomsnittlig årslønn med overhead (fulle kostnader), og da finner man at kostnader for næringslivet knyttet til sykefravær utgjorde om lag **36 milliarder kroner i 2017**. Leseren gjøres oppmerksom på at dette er et makroanslag basert på gjennomsnittlige størrelser, og det det reelle kostnadsbilde kan enten være noe høyere eller lavere enn dette punktestimert skulle tilsi.

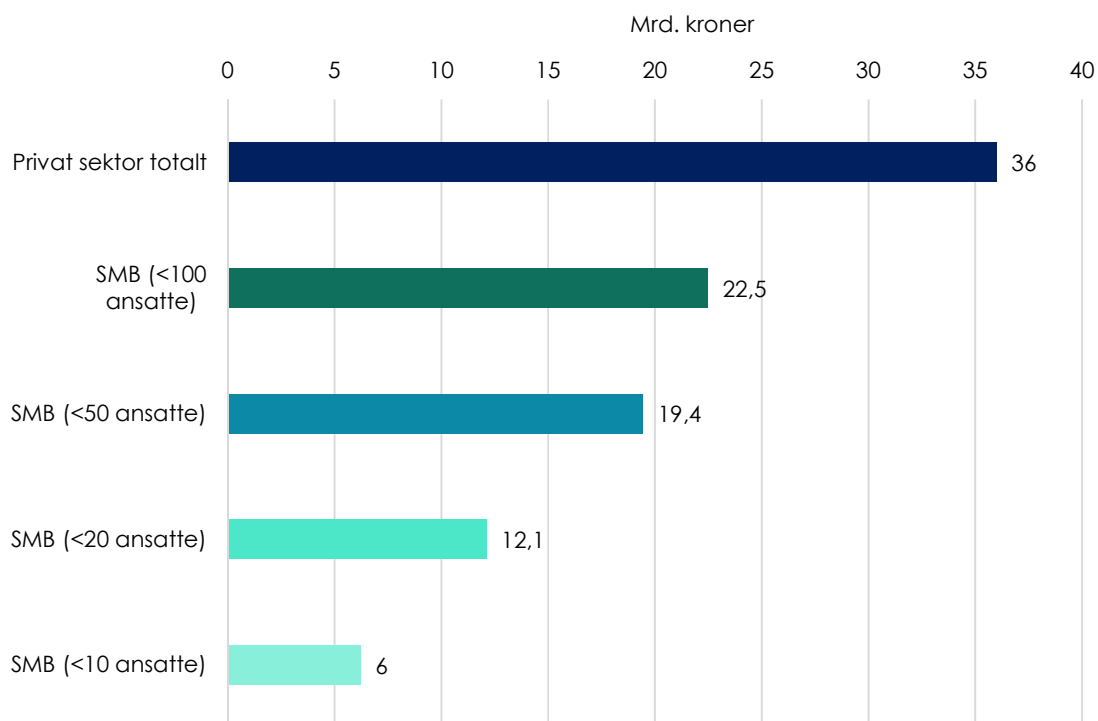
<sup>6</sup> Anslaget er rundet ned til nærmeste hundre.

## KOSTNAD VED SYKEFRAVÆR AVGRENSET FOR SMB

Videre er det sett på kostnad ved sykefravær avgrenset etter bedriftsstørrelse og omsetning. Her er det brukt tall hentet fra NyAnalyses regnskapsdatabase, hvor grunnlagstallene igjen hentet fra Brønnøysundregisteret. Det er valgt å avgrense små- og mellomstore bedrifter (SMB) som virksomheter med færre enn 100 ansatte og med mindre enn 100 mill. kroner i omsetning. Det er også sett på kostnader ved sykefravær samlet for bedrifter med færre enn 50, 20 og 10 ansatte.

Analysen finner at kostnader ved sykefravær for SMB med færre enn 100 og mindre enn 100 mill. kroner i omsetning utgjorde om lag 22,5 mrd. kroner i 2017. En ytterligere avgrensning av bedrifter med færre enn 50 ansatte gir et estimat på litt over 19 mrd. kroner. Tilsvarende beregninger for bedrifter med færre enn 20 og 10 ansatte gir et anslag på henholdsvis 12 og 6 mrd. kroner. I beregningene er det først identifisert prosentandel av bedrifter under to kriterier av totalt andel bedrifter i populasjonen, for deretter anvende dette forholdstallet til å anslå kostnader ved sykefravær avgrenset for SMB.

**FIGUR 18: KOSTNAD VED SYKEFRAVÆR (MRD. KRONER), FORDELT ETTER BEDRIFTSSTØRRELSE. ANTALL ANSATTE OG OMSETNING.**



Kilde: NyAnalyse

## SÆRSKILTE UTFORDRINGER FOR SMB

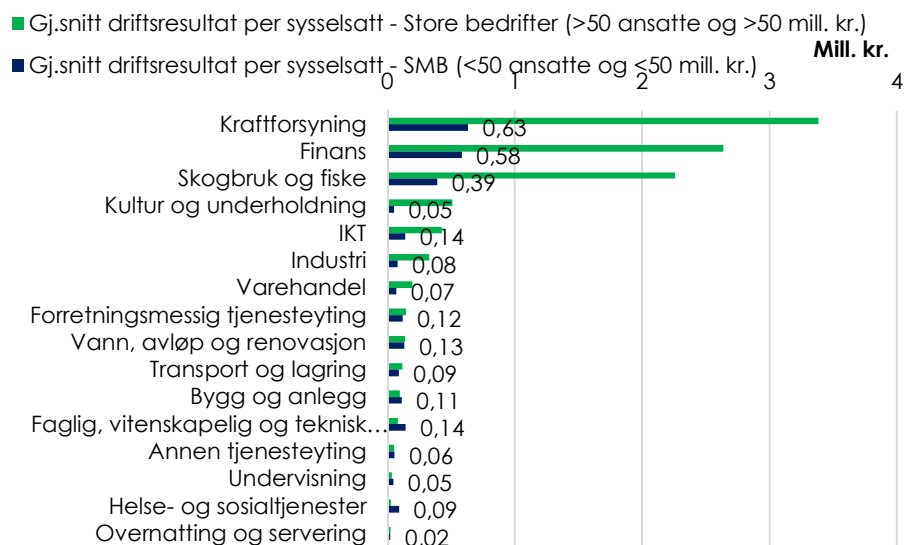
Det er godt dokumentert at kostnader ved sykefravær samt de medfølgende ulempene det medfører er betydelige for bedrifter. Vi finner i tillegg at det er store forskjeller mellom bedrifter langs størrelse og næringstilhørighet med hensyn til belastning ved sykefravær.

Figur 19 viser gjennomsnittlig driftsresultat per sysselsatt etter to kriterier: (1) antall ansatte, og (2) omsetning. Tallene er hentet fra NyAnalyses regnskapsdatabase og viser bedrifter med færre enn 50 ansatte og mindre enn 50 mill. kroner i omsetning (SMB) og bedrifter med over 50 ansatte og mer enn 50 mill. kroner i omsetning.<sup>7</sup>

Driftsresultat er overskuddet som bedriften sitter igjen med etter at driftskostnader er trukket fra driftsinntekter. Bedrifter med et høyt overskudd er bedre rustet til å håndtere kostnader ved sykefravær enn bedrifter med et lavt overskudd. Det sees her bort fra akkumulert egenkapitalbeholdning, men denne sammenfaller som regel med overskudd over tid. Dette overskuddet er deretter vektet med gjennomsnittlig sysselsetting etter næring og størrelse.

Det fremkommer av figur 19 at **kræfforsyning, finans, skogbruk og fiske, kultur og underholdning, IKT og industri** er de næringene der forskjeller mellom snitt resultat per sysselsatt er størst mellom SMB og store bedrifter. Innen Kræfforsyning er snitt resultat per sysselsatt 3,4 mill. krone for store bedrifter, mens den er om lag 600.000 kroner for SMB i denne næringen. Dette utgjør en differanse på 2,8 mill. kroner. Man finner videre at denne differansen er 2 mill. for Finans, og 1,9 mill. for Skogbruk og Fiske.

**FIGUR 19: GJENNOMSNTLIG DRIFTSRESULTAT PER SYSSELSATT ETTER BEDRIFTSSTØRRELSE: SMB VS. STORE**



Kilde: NyAnalyse

<sup>7</sup> NB! Vi har valgt en avgrensning SMB litt smalere enn under avsnittet med kostnad for næringslivet samlet.

Disse funnene viser at små- og mellomstore bedrifter kan ha særskilte utfordringer ved sykefravær. Bedriftene har mindre overskudd per sysselsatt sammenliknet med større bedrifter, og kan oppleve at en betydelig andel av budsjettet skiftes vekk fra produktive og vekstfremmende tiltak ved sykefravær, noe som kan gi reduserte overskudd eller underskudd.

Bedrifter med lite overskudd har ofte også begrenset tilgang til ekstern kapital og/eller stilles ovenfor andre krav fra banker og kreditorer. Dermed rammes bedriften både ved direkte og indirekte virkninger som følge av sykefravær. Det er her ikke utredet og estimert omfanget av de indirekte virkninger da det har vært utenfor rammene for denne rapporten.

## BEDRIFTSØKONOMISK KOSTNAD VED SYKEFRAVÆR

**TABELL 1: GJENNOMSNIITLIG ÅRSLØNN, LEGEMELDT SYKEFRAVÆR (PROSENT), ANTALL SYKEFRAVÆRS DAG, OG KOSTNAD VED SYKEFRAVÆR PER BEDRIFT PER ANSATT FOR PRIVATE BEDRIFTER I ULIKE NÆRINGER. 2017**

Næring	Årslønn m/overhead	Legemeldt fravær etter næring	Lønn m/overhead per dag	Antall sykefravær dager	Snitt kostnad ved sykefravær per bedrift per ansatt – hele perioden
Helse- og sosialtjenester	615 250	8,1 %	2 797	17,8	<b>44 700</b>
Transport og lagring	668 000	6,4 %	3 036	14,1	<b>42 800</b>
Krafforsyning	866 375	4,5 %	3 938	9,9	<b>39 000</b>
Undervisning	653 250	5,8 %	2 969	12,8	<b>37 900</b>
<b>Alle næringer</b>	<b>669 875</b>	<b>5,6 %</b>	<b>3 045</b>	<b>12,3</b>	<b>37 500</b>
Forretningsmessig tjenesteyting	570 625	6,0 %	2 594	13,2	<b>34 200</b>
Bygg og anlegg	635 125	5,3 %	2 887	11,7	<b>33 700</b>
Industri	686 875	4,8 %	3 122	10,6	<b>33 000</b>
Kultur og underholdning	588 250	5,6 %	2 674	12,3	<b>33 000</b>
Annen tjenesteyting	619 750	5,2 %	2 817	11,4	<b>32 200</b>
Varehandel	602 625	5,1 %	2 739	11,2	<b>30 700</b>
Faglig, vitenskapelig og teknisk tj.	832 750	3,4 %	3 785	7,5	<b>28 300</b>
Vann, avløp og renovasjon	626 625	4,5 %	2 848	9,9	<b>28 200</b>
IKT	876 000	3,2 %	3 982	7,0	<b>28 000</b>
Skogbruk og fiske	560 000	4,6 %	2 545	10,1	<b>25 800</b>
Overnatting og servering	456 750	5,2 %	2 076	11,4	<b>23 800</b>

Kilde: NAV | SSB | NyAnalyse

Tabell 1 viser gjennomsnittlig årslønn med «overhead», legemeldt fravær i prosent, snitt lønn per dag med «overhead», gjennomsnittlig antall dager med sykefravær, og snitt kostnad ved sykefravær per bedrift per ansatt, fordelt etter hovednæring (21-inndeling). Gjennomsnittlige kostnadstall er hentet fra Statistisk sentralbyrå, mens legemeldt fravær i

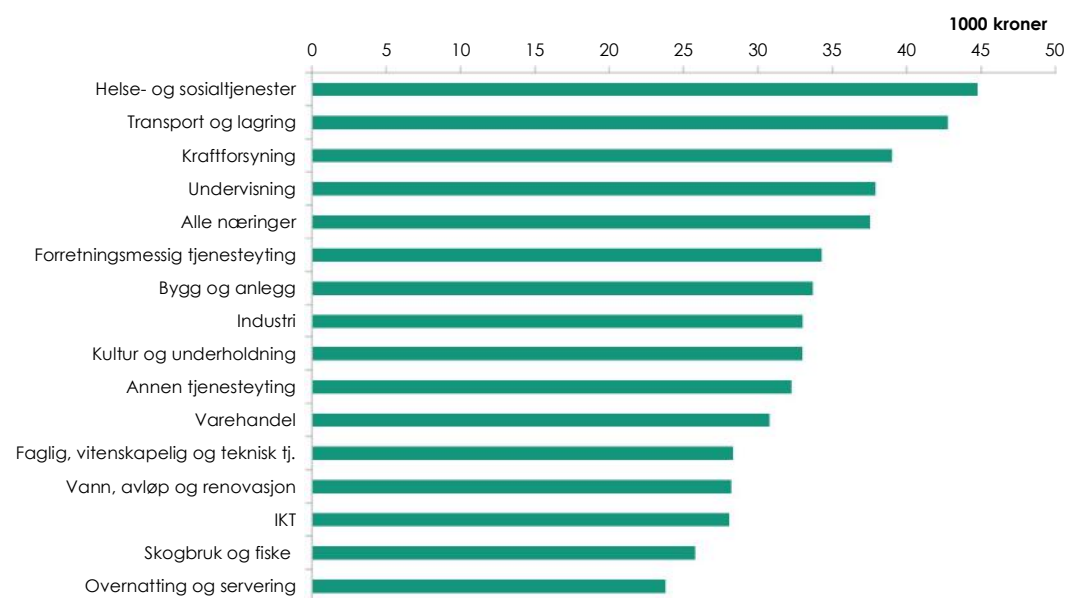
prosent er hentet fra NAV. Det er her sett på kostnader for bedriften i de 16 første dagene av et sykefraværstilfelle.

Snittkostnad ved sykefravær påvirkes av to forhold: (1) antall tilfeller av sykefravær og varighet, og (2) lønnsnivå som til dels gjenspeiler produktivitetsnivå samt forholdet mellom bruken av kapital og arbeidskraft for å fremstille varer- og tjenester.

Det fremgår at kostnader ved sykefravær variere betydelig med hensyn til næring med maks på litt under 45.000 kroner innen helse- og sosialtjenester, og med et minimum på om lag 24.000 kroner innen overnatting og servering. Gjennomsnittet for samtlige næringer (fremhevet) utgjør om lag 37.500 kroner.

Et viktig funn her er at gjennomsnittlig kostnad ved sykefravær er høyere enn gjennomsnittlig driftsresultat per sysselsatt for en rekke næringer, vist i figur 19. Det er verdt å nevne her at dette er gjennomsnittlige beregninger med et stort spenn. For eksempel vil kostnadene ved sykefravær være noe lavere for større bedrifter sett i forhold til resultat per sysselsatt, og motsatt for mindre bedrifter, hvor det typisk vil være høyere. I de minste bedriftene vil antall sykefraværstilfeller og varighet ha sterk innvirkning på bedriftens lønnsomhet, som i neste runde kan svekkes selskapets konkurransekraft og innovasjonsevne.

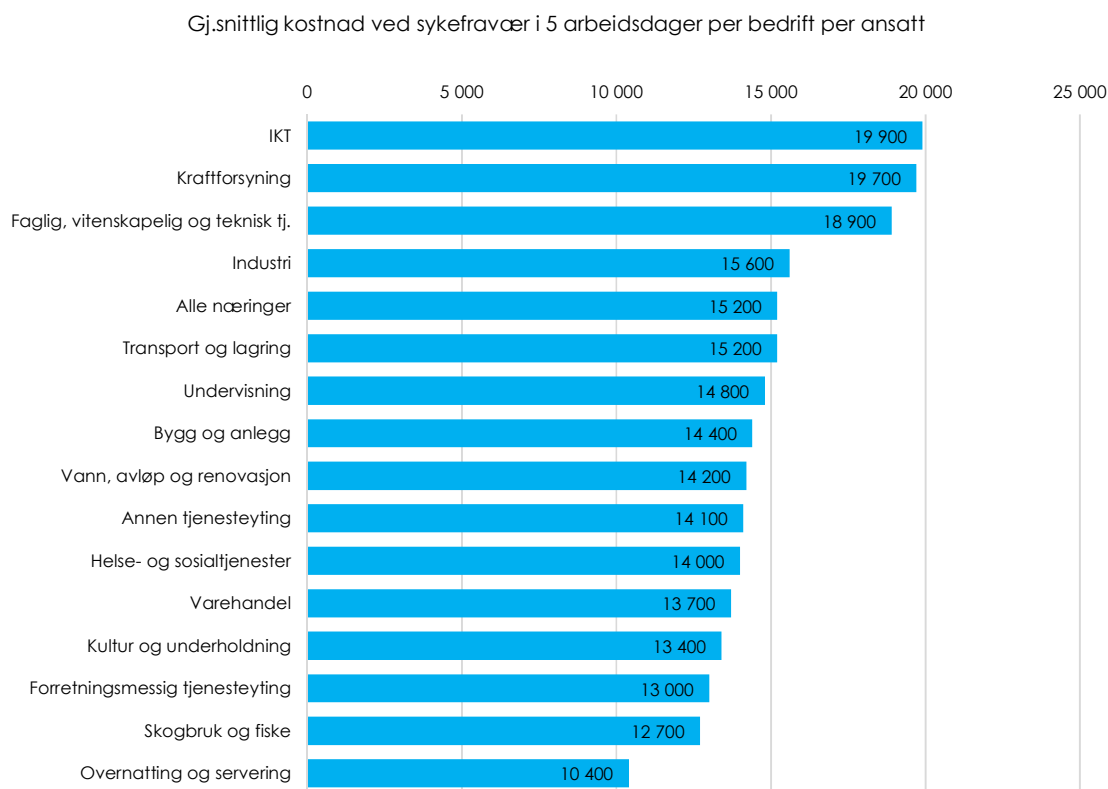
**FIGUR 20: GJENNOMSNIITLIG KOSTNAD VED SYKEFRAVÆR PER BEDRIFT PER ANSATT. 2017**



Kilde: SSB | NAV | NyAnalyse

Figur 21 gjengir viktige funn fra tabell 1 visuelt. Helse- og sosialtjenester kommer øverst, etterfulgt av transport og lagring, krafftforsyning og undervisning. For de to førstnevnte er forklaringen høyt sykefravær. For eksempel var legemeldt sykefravær innen helse- og sosialtjenester, og transport og lagring, henholdsvis 8,1 pst. og 6,4 pst. Tilsvarende var legemeldt sykefravær noe lavere innen krafftforsyning med 4,5 pst., men kostnaden ved sykefravær trekkes opp på grunn av et høyere lønnsnivå.

**FIGUR 21: SNITT KOSTNAD VED SYKEFRAVÆR I EN UKE (5 ARBEJDSDAGER) PER BEDRIFT PER ANSATT. 2017. TALLENE ER AVRUNDET TIL NÆRMESTE 100.**



Kilde: SSB | NyAnalyse

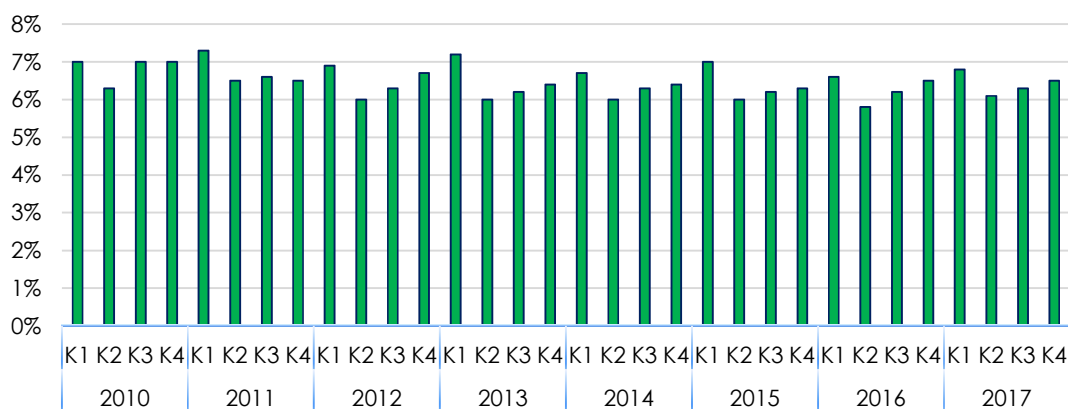
Figur 21 viser snitt kostnad ved sykefravær per uke, fordelt etter næring. Beregningene er gjort med utgangspunkt i gjennomsnittlige lønnskostnader per dag med overhead per næring. Tallene er avrundet til nærmeste 100. Det fremgår at bedrifter innen IKT har høyest gjennomsnittlig kostnad ved sykefravær per uke med om lag 19.900 kroner, etterfulgt av Krafftforsyning, og Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting med henholdsvis 19.700 kroner og 18.900 kroner. Nederst kommer overnatting og servering, og skogbruk og fiske med 10.400 og 12.700 i snitt per uke.

**Gjennomsnittet for alle næringer samlet utgjorde om lag 15.200 kroner.**

## Vedlegg

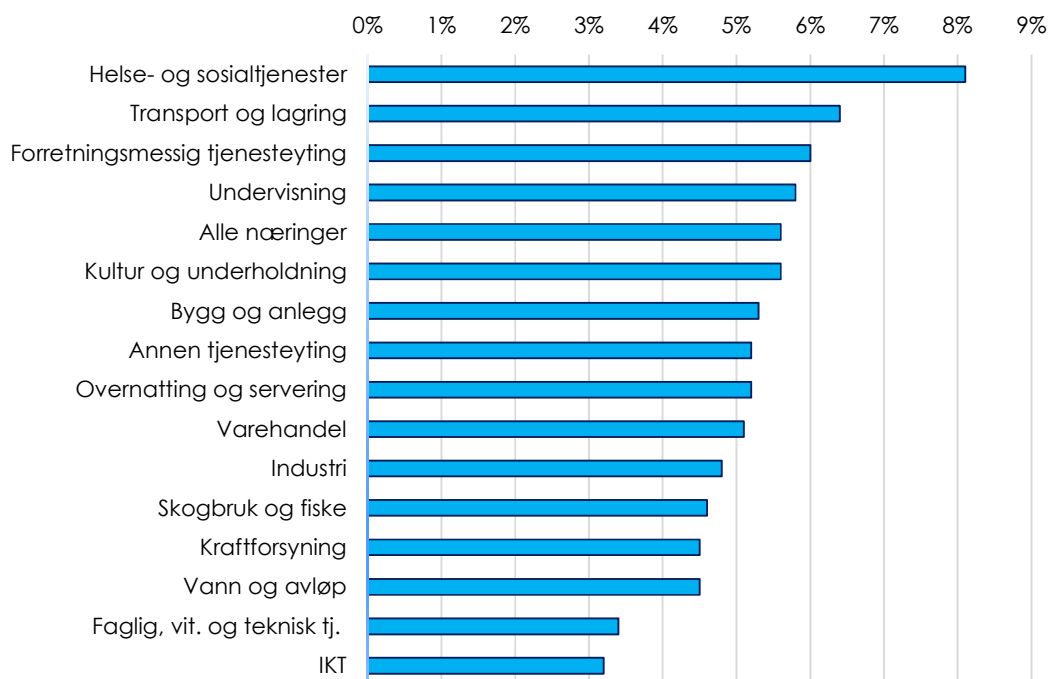
Figur 22 nedenfor viser sykefravær for arbeidstakere i prosent fra første kvartal 2010 til fjerde kvartal 2017. Det fremgår av figuren at sykefraværet har holdt seg relativt stabilt på mellom 6-7 prosent i dette tidsrommet.

**FIGUR 22: SYKEFRAVÆR FOR ARBEIDSTAKERE (PROSENT). 2010K1-2017K4.**



Kilde: SSB

**FIGUR 23: SYKEFRAVÆR FOR ARBEIDSTAKERE (PROSENT), FORDELT ETTER NÆRING. SNITT 2017.**



Kilde: NAV



# NyAnalyse

**Besøksadresse:** Oscarsgate 27, 0352 Oslo

**E-post:** [terje@nyanalyse.no](mailto:terje@nyanalyse.no)

**Hjemmeside:** [www.nyanalyse.no](http://www.nyanalyse.no)